

AperTO - Archivio Istituzionale Open Access dell'Università di Torino

CRITICITÀ NELL'APPLICAZIONE DEL D.LGS.. 81/2008 E S.M.I. IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NELLE UNIVERSITÀ

This is the author's manuscript

Original Citation:

Availability:

This version is available <http://hdl.handle.net/2318/1669987> since 2018-06-25T16:37:09Z

Publisher:

MV CONGRESSI S.p.A.

Terms of use:

Open Access

Anyone can freely access the full text of works made available as "Open Access". Works made available under a Creative Commons license can be used according to the terms and conditions of said license. Use of all other works requires consent of the right holder (author or publisher) if not exempted from copyright protection by the applicable law.

(Article begins on next page)

CRITICITÀ NELL'APPLICAZIONE DEL D.LGS. 81/2008 E S.M.I. IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NELLE UNIVERSITÀ

Elisabetta Carraro, Raffaella Degan, Ilaria S. R. Gorrasi

Dipartimento di Scienze della sanità Pubblica e Pediatriche, Università di Torino

INTRODUZIONE

Per giungere ad una progressiva riduzione degli infortuni e delle malattie professionali nella normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i., di seguito TUSL, Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro) è dedicata particolare attenzione agli aspetti organizzativi e gestionali legati alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Obiettivo di questo intervento è effettuare un approfondimento relativamente a tali aspetti organizzativi nell'Università come particolare ambiente lavorativo.

Già il D.Lgs. n. 626/94 aveva introdotto l'elemento organizzativo individuando tutte le figure nell'ambito dell'organizzazione di un ente o di un'azienda alle quali attribuire obblighi, compiti e responsabilità nella gestione della sicurezza. Il TUSL (art.30) ha ulteriormente approfondito questo approccio introducendo l'attuazione dei *“modelli di organizzazione e gestione”*.

In questa analisi è necessario ricordare che l'Università già nel D.Lgs. n. 626/94 (art.1 comma 2) era stata inserita tra gli enti che necessitavano di una specifica regolamentazione e che in attuazione a tale norma è stato emanato il D.M. 5 agosto 1998 n. 363 sulla sicurezza nelle Università. Questo decreto nella premessa sottolinea in modo esaustivo le specificità e peculiarità degli ambienti universitari: garanzia di libertà di ricerca e didattica; peculiarità delle attività di ricerca, didattica, di assistenza e di servizio; necessità di regolamentare in termini prevenzionistici le attività di personale con caratteristiche diverse (docente, ricercatore, tecnico, amministrativo, studenti, soggetti esterni); ecc.

L'inserimento dell'Università tra gli enti che necessitano una specifica regolamentazione è stato confermato nel TUSL (Art. 3, comma 2) dove l'Università è inserita in un elenco di amministrazioni ed enti per i quali *“le disposizioni sono applicate tenendo conto delle effettive e particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative”*. La disciplina specifica secondo quanto riportato nel TUSL, avrebbe dovuto essere predisposta entro 55 mesi dall'entrata in vigore del decreto per mezzo di decreti ministeriali specifici che, però, ad oggi non sono ancora disponibili. Pertanto la Legge 12/07/2012 n. 101 ha modificato l'art. 3, comma 3 del TUSL riconfermando la validità del DM. 363/98 fino a quando non verrà emanato un nuovo provvedimento di individuazione delle particolari esigenze dell'Università. Quindi, attualmente nelle Università la sicurezza è regolamentata da:

- la normativa nazionale (TUSL. Norme di prevenzione incendi, ecc.);
- D.M. 363/98;
- Eventuali Regolamenti e Decreti interni agli Atenei.

Per quanto riguarda gli aspetti organizzativi il TUSL (art. 30) prevede la predisposizione di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza Sul Lavoro (SGSL) basato su un *“modello organizzativo e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.....”*. Tale modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e la sicurezza, ai sensi de D.Lgs. n. 231/2001 *“deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici ...”*. Nello specifico il modello

organizzativo deve prevedere un sistema di registrazione della effettuazione delle attività, una articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, la valutazione, gestione e controllo dei rischi, un sistema di controllo del funzionamento del modello organizzativo ed un sistema disciplinare e sanzionatorio interno.

Secondo il TULS, quindi, il modello per il SGSL deve prevedere un'organizzazione in cui sono definite responsabilità, competenze, funzioni ed azioni. Sulla base delle indicazioni del TUSL e del D.Lgs. 231 alcuni tra gli Atenei italiani si sono dotati di modelli organizzativi, talvolta anche molto diversi tra loro, ratificandoli con specifici atti, che prevedono strutture organizzative nelle quali sono definite le responsabilità e i compiti in tema di salute e sicurezza sul lavoro delle diverse figure presenti nell'ambiente di lavoro universitario. Altri hanno predisposto dei Regolamenti dove vengono riportati ruoli e obblighi delle diverse figure universitarie.

Il primo passaggio per predisporre il modello organizzativo nelle università prevede il riconoscimento di una organizzazione basata su Unità Produttive (UP). Le UP devono essere individuate tra le strutture che sono dotate di autonomia finanziaria e tecnico funzionale (Art.2, comma 1, lett. t del TULS), quindi, ad esempio le Direzioni, i Dipartimenti (D.Lgs. 240/2010), i CDR, le biblioteche, ecc.

Nell'individuazione delle UP possono emergere delle difficoltà legate al fatto che vi sono delle strutture particolari di raccordo, trasversali, come ad esempio le Scuole, dove la situazione non è facilmente definibile, in quanto non dotate di potere di spesa, ma solo di gestione. Anche nell'ambito delle Scuole si verificano poi delle situazioni particolari quando sono dotate di potere di spesa e quindi possono essere considerate delle UP (ad es. la Scuola di Medicina dell'Università di Torino essendo dotata di potere di spesa e di gestione è stata riconosciuta come UP).

A seguito di questa breve introduzione la trattazione proseguirà analizzando le figure con compiti specifici sulla sicurezza individuate dalla normativa, analizzando eventuali criticità di ruolo o di funzione rilevate nel contesto universitario.

DATORE DI LAVORO

Secondo il D.M. 363/98 il datore di lavoro deve essere individuato nel Rettore o nel soggetto di vertice di ogni singola struttura o raggruppamento di strutture omogenee qualificabile come UP. Per tutte le altre strutture il datore di lavoro è il Rettore. Quindi, l'individuazione di questa figura deroga dalla norma generale che identifica il dirigente quale datore di lavoro nella Pubblica Amministrazione. A ciò si aggiunge la possibilità di estensione della qualifica di datore di lavoro per gli obblighi prevenzionistici anche ai Direttori delle strutture. Esiste quindi la possibilità di affiancare al Rettore dei datori di lavoro aggiuntivi ai sensi del TUSL, quali ad esempio i Direttori dei Dipartimenti, i Direttori delle Direzioni, i Direttori dei CDR e, nel caso siano dotate di autonomia amministrativa e gestionale, i Direttori/Presidenti delle Scuole (D.Lgs. 240/2010). Anche in questo caso il Rettore rimane comunque il datore di lavoro in quanto titolare di obblighi esclusivi e non delegabili (art. 4 DM 363/1998 e art. 17 TUSL) e responsabile unico per i luoghi non riconducibili alle UP.

Un tema di discussione in questo contesto è la disomogeneità delle figure individuate che in parte sono di tipo politico-elettivo (Rettore, Direttori dei Dipartimenti e Centri) e in parte sono di tipo dirigenziale (Direttore Generale e Dirigenti). Anche se nel DM 363/1998 è stato individuato come datore di lavoro il Rettore, visto il ruolo assunto dal Direttore Generale con la legge 240/2010 si potrebbe pensare anche a quest'ultimo come datore di lavoro. A sostegno di questa interpretazione si deve considerare che il Direttore Generale rappresenta lo snodo tra il vertice politico e l'apparato burocratico dell'Università e che ha un ruolo dirigenziale. Il Rettore però è la figura che meglio si rapporta con tutte le componenti del personale universitario, in particolare con il personale docente. Inoltre, la scelta di individuare il Rettore

come datore di lavoro trova sostegno nell'art. 2 comma 1 lett. b del TUSL secondo il quale nelle pubbliche amministrazioni *"in caso di omessa individuazione o di individuazione non conforme ai criteri il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo"*. Da un'analisi della documentazione pubblicata sul web emerge che in generale la grande maggioranza delle Università italiane individua il Rettore come datore di lavoro, anche se in taluni Atenei viene individuato il Direttore Generale (es. Università di Firenze, Università di Torino limitatamente al periodo 2001-2010). In altri casi, pur individuando il Rettore come datore di lavoro, vengono attribuiti specifici compiti nell'ambito della salute sicurezza sul lavoro al Direttore Generale nel SGSL (Università G D'Annunzio di Chieti e Pescara). All'Università Ca' Foscari il datore di lavoro è l'insieme delle funzioni esercitate dal Rettore, dal Consiglio di Amministrazione e dal Direttore Generale che hanno poteri di spesa e di gestione, mentre ai sensi dell'articolo 17 del TUSL le attività non delegabili sono esercitate dal Rettore. All'Università la Sapienza di Roma vengono individuati oltre al Rettore, come datori di lavoro aggiuntivi il Direttore Generale, i Presidi di Facoltà, i Direttori di Dipartimento, i Direttori dei Centri di ricerca e servizio.

DIRIGENTE

Secondo l'Art. 2, comma 1, lettera d del D.Lgs. TUSL *".. è la persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa"*, mentre nel D.M. 363/98 non si parla esplicitamente di dirigenti, anche se si fa riferimento ai soggetti di vertice delle strutture. Quindi, il Dirigente (ai fini della sicurezza) è il soggetto di vertice delle strutture qualificabili quali UP, quindi, in relazione allo statuto dei diversi Atenei possono essere individuati con questo ruolo i Direttori di Dipartimento, i Dirigenti Amministrativi delle Aree Dirigenziali, i Direttori dei Centri di Ricerca e dei Centri Interuniversitari, i Dirigenti dei centri di servizio, i Direttori di Biblioteca, i Responsabili delle Sezioni Museali, i Direttori/Presidenti delle Scuole, ecc. I dirigenti possono essere delegati all'attuazione di specifici obblighi ai sensi dell'art. 17 del TUSL. Anche nel caso del Dirigente, come per il Rettore, quando si tratta di Direttori di Dipartimenti o Centri sussiste la questione della disomogeneità tra la carica politico-elettiva e la funzione dirigenziale nell'ambito della sicurezza, soprattutto nel caso del conferimento di eventuali deleghe sulla sicurezza.

RESPONSABILE DELL'ATTIVITÀ DIDATTICA E/O DI RICERCA IN LABORATORIO (RADRL)

Il DM 363/98, art 2 comma 5, individua un'altra figura di estrema importanza per la gestione della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro: il RADRL, che condivide, insieme al datore di lavoro e al dirigente (Direttore del Dipartimento di appartenenza), gli obblighi finalizzati alla salvaguardia della sicurezza e della salute delle unità operanti nel laboratorio. Tale figura è individuata con precisione in *"colui che singolarmente o come coordinatore di un gruppo svolge l'attività di didattica e/o ricerca in laboratorio"* e sono previsti a suo carico precisi adempimenti in ordine alla tutela dei lavoratori.

Nell'ambito dei luoghi di lavoro, come definiti dalla legge (art. 2 comma 3 D.M. 363/98), vengono individuati quali "laboratori" i luoghi o gli ambienti in cui si svolgono attività didattica, di ricerca o di servizio che comportano l'uso di macchine, di apparecchi ed attrezzature di lavoro, di impianti, di prototipi o di altri mezzi tecnici, ovvero di agenti chimici, fisici o biologici. Sono considerati laboratori, altresì, i luoghi o gli ambienti ove si svolgono attività al di fuori dell'area edificata dell'Università quali, ad esempio, siti per campagne archeologiche, geologiche, marittime e di rilevamento urbanistico e ambientale. Il profilo del RADRL appare di dubbia interpretazione, in quanto appare in alcuni casi ricoprire un ruolo datoriale concorrente ed in altri di dirigente, e mentre in altri ancora appare vicino al ruolo del preposto.

Il ruolo datoriale concorrente emerge ad esempio nella valutazione dei rischi, compito che secondo il TUSL è uno degli obblighi del Datore di Lavoro non delegabili, tuttavia nel DM 363/98 la valutazione dei rischi è

considerata anche compito del RADRL in caso di *“attività specificamente connesse con la libertà di insegnamento o di ricerca che direttamente diano o possano dare origine a rischi”*; in tali casi la responsabilità relativa alla valutazione spetta, in via concorrente, al datore di lavoro e al RADRL (art. 4 comma 1 lettera a DM 363/98). Il ruolo dirigenziale appare invece ad esempio in relazione agli obblighi del RADRL (art. 5 DM 363/98), che deve, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze, a) attivarsi al fine di eliminare o ridurre al minimo i rischi in relazione alle conoscenze del progresso tecnico, dandone preventiva ed esauriente informazione al datore di lavoro; b) attivarsi, in occasione di modifiche delle attività significative per la salute e per la sicurezza degli operatori, affinché venga aggiornato il documento di valutazione dei rischi; c) adottare le misure di prevenzione e protezione, prima che le attività a rischio vengano poste in essere; d) attivarsi per la vigilanza sulla corretta applicazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi; e) frequentare i corsi di formazione ed aggiornamento organizzati dal datore di lavoro con riferimento alla propria attività ed alle specifiche mansioni svolte. Tali compiti sono simili a quelli individuati come obbligatori per il Datore di Lavoro e i Dirigenti nell art. 18 del TUSL.

Inoltre il RADRL, nell'ambito delle proprie attribuzioni, ha un ruolo nelle attività di formazione e informazione (art. 6 DM 363/98): provvede direttamente, o avvalendosi di un qualificato collaboratore, alla formazione ed informazione di tutti i soggetti esposti sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione. Rispetto alla formazione che invece il RADRL deve subire, non sono presenti indicazioni nel DM 363/98, tantomeno nel TUSL, in cui questa figura non è prevista, ponendo un interrogativo su quale sia la tipologia e l'entità di formazione che lo stesso deve seguire, che possa tra l'altro essere considerata adeguata dagli Organi di Vigilanza.

Questa figura della sicurezza non è presente in tutti i regolamenti universitari ed in alcuni casi è prevista da regolamento una specifica nomina o individuazione, mentre in altri non è indicato. In alcuni regolamenti il RADRL, a seconda della funzione, viene sostituito dal dirigente o dal preposto, ad esempio nell'Università di Verona. Nell'Università di Torino il ruolo di RADRL può essere ricoperto da un professore o da un ricercatore, titolare di un corso in cui venga svolta attività di laboratorio, oppure responsabile di attività specifiche in laboratorio (ad es. responsabile scientifico di un progetto di ricerca, titolare di fondi propri destinati ad attività di ricerca). Nell'Università di Firenze il RADRL è presente, come figura che collabora con il SPP, con il dirigente, i docenti e i ricercatori afferenti alla propria struttura organizzativa per espletare i propri obblighi. Nell'Università di Siena è una figura individuata ad inizio anno accademico dal Preside di Facoltà tra coloro che sono titolari di fondi assegnati da soggetti terzi all'Università, o comunque da essa destinati per finanziare attività di ricerca svolte in laboratori dell'Università. Nell'Università di Pisa vengono distinte due figure, il RAD – Responsabile dell'attività didattica – e il RAR – Responsabile dell'Attività di Ricerca – in laboratorio; i RAR sono individuati nei docenti che assumono il ruolo di responsabili scientifici di progetti nell'ambito di attività conto terzi o nell'ambito di convenzioni con Enti o Aziende. Nell'Università di Teramo oltre al RADRL è individuata un'altra figura non presente nel DM 363/98 né nel TUSL, il Responsabile dell'attività didattica in aula, con specifici compiti, che corrisponde al docente nel momento in cui svolge attività didattica in un'aula dell'Ateneo.

PREPOSTO

Il preposto è definito dal TUSL come *“persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere d'iniziativa”* (art.2 comma 1, lettera e) del TUSL). Nel DM 363/98 invece questa figura non è contemplata. A livello di regolamenti universitari la figura del preposto è generalmente presente. Nell'Università di Torino può essere un Professore, un Ricercatore, una figura tecnico-amministrativa che ricopre, anche di fatto, una posizione di preminenza rispetto agli altri lavoratori

e garantisce l'attuazione delle direttive di un superiore quale un Dirigente o un RADRL. Esempi di preposto sono il responsabile di un servizio o di un settore dell'Amministrazione Centrale, il responsabile di una biblioteca, un tecnico di laboratorio che sovrintende all'attività del laboratorio, un docente anche a contratto quando svolge attività didattica in aula.

Nell'Università di Verona, dove non è contemplata la figura del RADRL, è prevista l'individuazione e la designazione dei Preposti come compito dei singoli Dirigenti che possono nominarli tali tra il personale Docente e Ricercatore, i Collaboratori Tecnico-amministrativi e gli Studenti ove individuati univocamente quali referenti per l'organizzazione e gestione di attività, lavoratori e spazi definiti. Costituiscono casi peculiari di Preposti, che non necessitano di un incarico formalizzato in quanto le responsabilità connesse a tale figura sono proprie del ruolo istituzionale rivestito: i docenti strutturati e non e il personale incaricato dei servizi di Prima Accoglienza e Portineria. Infine, il Preposto che opera in strutture particolarmente complesse ai fini della sicurezza, ad esempio i laboratori di ricerca, assume la funzione di Referente per la Sicurezza.

Nell'Università di Bologna per distinguere i ruoli di RADRL e preposto è previsto che, laddove in un laboratorio o gruppo di laboratori svolga la sua attività un solo RADRL, egli stesso è automaticamente inteso come preposto della struttura o delle strutture. Se invece sono presenti più RADRL, deve essere individuata dal dirigente la figura del preposto della struttura o delle strutture senza nulla togliere alla responsabilità dei singoli responsabili nel momento in cui svolgono le loro attività.

Nell'Università di Ferrara sono individuati come preposti i RADRL, e non è prevista la figura del RADRL aggiuntiva al preposto; nelle strutture amministrative invece i preposti sono individuati nei responsabili degli uffici amministrativi.

LAVORATORI

Anche nel caso dei lavoratori si rilevano alcune discrepanze tra il DM 363/98 e il TUSL.

Il 363/98 definisce come lavoratori (art. 2 comma 4):

- il personale docente, ricercatore, tecnico e amministrativo dipendente dell'università;
- il personale non organicamente strutturato e quello degli enti convenzionati, sia pubblici che privati, che svolge l'attività presso le strutture dell'università, salva diversa determinazione convenzionalmente concordata;
- gli studenti dei corsi universitari, i dottorandi, gli specializzandi, i tirocinanti, i borsisti ed i soggetti ad essi equiparati, quando frequentino laboratori didattici, di ricerca o di servizio e, in ragione dell'attività specificamente svolta, siano esposti a rischi individuati nel documento di valutazione.

Il TUSL definisce lavoratore (art. 2 comma 1 lettera a) la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione. Considera inoltre come equiparati ai lavoratori gli allievi degli istituti di istruzione e universitari nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali, limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione. La discrepanza tra le due normative riguarda alcune figure peculiari presenti nell'Università come ad esempio i borsisti, i dottorandi, gli specializzandi, figure che sono contrattualizzate e che potrebbero rientrare nell'affermazione *“svolgono un'attività lavorativa, anche al solo fine di apprendere un mestiere”* e che per il TUSL sono di conseguenza lavoratori; le stesse figure nel 363/98 sono invece equiparate ai lavoratori solamente quando frequentano laboratori e sono esposte a rischi. Tuttavia, a livello di regolamenti nelle singole Università le cose variano ancora. Ad

esempio l'Università di Verona considera come lavoratori anche tutti gli studenti, a qualsiasi livello formativo.

L'Università di Teramo presenta un elenco articolato di quanti sono considerati lavoratori e lavoratori equiparati nell'Università:

- i docenti e i ricercatori;
- il personale tecnico amministrativo compresi i collaboratori ed esperti linguistici;
- il personale non strutturato che svolge attività di didattica, di ricerca o di collaborazione tecnico-amministrativa sulla base di contratti di diritto privato ovvero di rapporti temporanei comunque denominati;
- gli studenti, i dottorandi, gli specializzandi, gli assegnisti di ricerca, i tirocinanti, i borsisti e i soggetti ad essi equiparati, solo e esclusivamente nella misura in cui frequentino laboratori didattici, di ricerca o di servizio e, in ragione dell'attività specificamente svolta, siano esposti a rischi individuati nel documento di valutazione;
- i volontari frequentatori, nonché i volontari, come definiti dalla legge 11 agosto 1991, n. 266, e i volontari che effettuano il servizio civile;
- il personale degli enti convenzionati, pubblici e privati, che svolge la propria attività presso le strutture dell'Università, salvo diverse specifiche previsioni degli atti convenzionali.

Tuttavia le figure equiparate a lavoratori nell'Università sono in costante evoluzione alla luce dei cambiamenti nelle normative dei settori istruzione e/o lavoro, ad esempio si pensi alle nuove figure degli studenti delle scuole secondarie superiori impegnati nelle attività di alternanza scuola-lavoro.

SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (SPP)

Secondo quanto riportato nel TUSL all'art 31, il SPP è organizzato dal Datore di Lavoro o interno all'azienda o diversamente incarica persone o servizi esterni ed è rappresentato da l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni alla struttura lavorativa finalizzati alle attività previste dal TUSL. Generalmente nelle Università italiane tale servizio è organizzato all'interno degli atenei stessi. Il SPP provvede ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'art.28, comma 2 del TUSL e i sistemi di controllo di tali misure; provvede ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività; propone i programmi di informazione e formazione dei lavoratori, provvede all'individuazioni dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente. Il SPP generalmente in ambito universitario è organizzato in modo tale da rispondere alle esigenze poste dalle varie strutture universitarie, a volte costituite da più Unità Operative.

RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (RSPP)

Il RSPP è il soggetto in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32 TUSL designato dal datore di lavoro, a cui risponde, nella maggior parte dei casi, per coordinare il SPP. Nell'ambito dell'Università, in relazione alle caratteristiche della stessa, il Rettore può nominare più RSPP in virtù della complessità degli ambienti di lavoro pertinenti, in modo tale che ognuno di essi possa avere una conoscenza più approfondita delle problematiche proprie della struttura oggetto di responsabilità. In alcune realtà universitarie si provvede alla nomina di un RSPP per ogni struttura dotata di autonomia di spesa e di gestione (ad esempio centro di costo), tenendo sempre in considerazione la complessità degli ambienti stessi. Il RSPP svolge il ruolo di consulente per il Datore di lavoro e per l'Ateneo, compresi i dirigenti e responsabili della didattica e della ricerca in laboratorio, nel settore della sicurezza, della prevenzione e protezione dai rischi.

Compito principale del RSPP è quello di programmare le attività del SPP garantendo l'uniforme applicazione e interpretazione delle norme in materia di prevenzione e protezione sul lavoro per la tutela della salute dei lavoratori; provvede alla redazione, aggiornamento e firma del DVR per le tutte le strutture appartenenti alle varie strutture universitarie, assicura il raccordo e il coordinamento con gli interlocutori esterni ed interni e le principali figure della sicurezza.

ADDETTO DEL SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE (ASPP)

L'ASPP è soggetto incardinato nel SPP. Il numero e le specifiche capacità e professionalità degli ASPP sono stabiliti sulla base delle esigenze delle singole Università. I criteri di scelta generalmente assicurano il rispetto di quanto previsto dagli artt. 31, 32 e 33, TUSL. Anche in questo caso questa figura, nella maggior parte delle Università Italiane è nominata da Rettore.

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

Il D.Lgs. 626/1994 ha introdotto, nel sistema della prevenzione, la figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Tale figura ha rappresentato una grossa e importante novità nella politica di prevenzione che prevede la partecipazione attiva di tutti i lavoratori per una più efficace e consapevole realizzazione della sicurezza sul luogo di lavoro. Il TUSL (art. 47) ne ha sottolineato l'importanza e ne ha confermato la centralità, ponendolo come necessario collegamento tra ciascun lavoratore e il datore di lavoro. All'interno delle Università italiane, come riportato all'art. 7 del D.M. 363/98 le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza sono individuate fra tutto il personale di ruolo (docente, ricercatore, tecnico ed amministrativo) purché questo non rivesta le funzioni di datore di lavoro, secondo le modalità fissate dai regolamenti in sede di contrattazione decentrata. Ogni Università, quindi, per la composizione, il numero e la rappresentanza degli RLS opera in maniera autonoma, emanando Regolamenti interni e individuando la necessità di rappresentare tutte le categorie professionali (personale docente e ricercatore, personale tecnico e amministrativo). I RLS universitari costituiscono una rappresentanza che opera in forma collegiale per realizzare quanto previsto dalle norme sulla sicurezza, tenendo conto della complessità logistica e organizzativa di ogni singolo Ateneo e di tutti i soggetti e categorie che ne fanno parte.

IL MEDICO COMPETENTE (MC)

Il MC, nominato con le procedure di cui all'art.18, comma 1, lettera a e art. 41 del TUSL, collabora con il datore di lavoro e con il SPP sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione dell'Ateneo ovvero dell'UP (comma 2, art.2 D.L.363/98) e delle situazioni di rischio, alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e svolge i compiti di cui all'art. 41 del TUSL. All'interno delle Università possono essere presenti più MC ai quali il Rettore (o Datore di Lavoro laddove non coincida con esso) può attribuire ad uno di essi funzioni di indirizzo e coordinamento. Talvolta lo stesso MC può assolvere anche alle funzioni di Medico autorizzato. Il medico autorizzato è il medico responsabile della sorveglianza medica dei lavoratori esposti a radiazioni ionizzanti, le cui qualificazioni e specializzazioni sono riconosciute secondo le procedure e le modalità stabilite nel D.Lgs. 230/95 e s.m.i. Generalmente è nominato dal Rettore al quale risponde.

ADDETTI ALLE EMERGENZE E AL PRIMO SOCCORSO

In ogni edificio o struttura Universitaria in cui siano presenti attività e personale devono essere costituite squadre di addetti alle emergenze e al primo soccorso. Generalmente sono costituite da dipendenti dell'Ateneo formati allo scopo di prevenire possibili problemi di sicurezza e intervenire in caso di emergenza; si sottopongono ad uno specifico addestramento organizzato o dal Servizio Prevenzione e Protezione oppure esternamente presso centri di formazione certificati. La loro individuazione e designazione avviene con atto unilaterale non soggetto ad accettazione da parte dell'incaricato, è demandata al Rettore. Essendo gli addetti individuati tra il personale tecnico e tecnico-amministrativo un

problema che è degno di essere attenzionato è rappresentato dalla non copertura del servizio al di fuori dell'orario lavorativo. Essendo l'attività svolta in ambito universitario dal personale docente non vincolata da un orario lavorativo, assicurare una copertura del servizio emergenze e primo soccorso risulta fondamentale. Per ovviare a questo problema diverse Università si sono dotate di personale reperibile.

STRUTTURE UNIVERSITARIE PARTICOLARI

Alcune Università italiane si sono dotate di strutture, osservatori e/o uffici speciali per assicurare un migliore servizio di Prevenzione e protezione. Un esempio è rappresentato dall'Università di Bari all'interno della quale è stato istituito un Osservatorio Permanente su "Ambiente, Igiene e Sicurezza sul Lavoro il cui compito è quello di raccogliere dati elaborare e formulare proposte in ordine a problematiche concernenti l'ambiente, l'igiene e la sicurezza del lavoro. Un altro esempio si ritrova all'università di Torino dove è stato istituito il Centro di Igiene e Sicurezza a tutela della Salute nei luoghi di vita e di lavoro il cui compito è di promuovere e dare attuazione alla normativa vigente in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di vita e di lavoro con particolare riguardo agli ambienti universitari.

CONCLUSIONE

A conclusione di questa disamina è importante sottolineare alcune questioni tipiche dell'ambiente universitario che rappresentano una difficoltà per la gestione della sicurezza:

Il cambiamento periodico dei soggetti che rivestono ruoli di vertice nella gestione della sicurezza come il Rettore, i Direttori di Dipartimento, ecc. che, essendo cariche elettive, sono soggette ad avvicendamenti periodici di soggetti che nell'assumere la carica assumono anche un ruolo di responsabilità nella gestione della sicurezza, determinando un impatto sul sistema organizzativo.

La gestione della sicurezza per il personale non strutturato, come assegnisti, borsisti, studenti, frequentatori, ospiti, ecc. risulta estremamente complessa a seguito del fatto che numeri notevoli di lavoratori equiparati entrano ed escono continuamente dal sistema (ad esempio a Torino si contano più di 2000 soggetti equiparati considerando una stima del numero dei dottorandi, assegnisti e borsisti)

La situazione del patrimonio edilizio e immobiliare che, oltre ad essere in alcuni casi di particolare pregio storico, artistico e/o culturale, con destinazioni d'uso molto diverse da quelle originali, è spesso decentrato e distribuito sul territorio cittadino rendendo complessa la gestione degli aspetti strutturali, impiantistici e la valutazione dei rischi. Inoltre, l'ampia distribuzione degli edifici universitari che si verifica in alcuni Atenei, come ad esempio Torino, rende ulteriormente complessa anche l'organizzazione e il coordinamento degli addetti alle emergenze. Ulteriori criticità sono sicuramente da affrontare nella organizzazione delle formazioni dovute alle caratteristiche diverse del personale da formare (studenti, docenti, tecnici amministrativi, ecc) che comporta delle difficoltà in relazione alla diversa tipologia di formazione da erogare, ai grandi numeri, al continuo ricambio (studenti e lavoratori equiparati) con particolare riferimento ai grandi Atenei.

Analoghe criticità riguardano l'organizzazione e la gestione della sorveglianza che risulta estremamente variegata nei diversi Atenei con medici competenti interni o esterni nell'ambito di convenzioni con aziende ospedaliere o strutture private.

In conclusione sarebbe di estrema utilità un tavolo di confronto permanente per quanto riguarda la gestione della salute e sicurezza sul lavoro nelle Università dove discutere e confrontarsi sui diversi approcci e metodi utilizzati nei diversi atenei. Sarebbe opportuna la riattivazione del Coordinamento Nazionale dei Servizi di prevenzione e protezione delle Università e degli Enti di ricerca o di un altro gruppo di lavoro con analoghe finalità nell'ambito della CRUI. Ciò potrebbe favorire la ripresa di attività di confronto, convegnistiche e di aggiornamento continuo a livello nazionale.

BIBLIOGRAFIA ESSENZIALE

Regolamenti e atti disponibili sui siti istituzionali delle Università citate nel testo.

D.Lgs.. n. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i. Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (GU Serie Generale n.101 del 30-04-2008 - Suppl. Ordinario n. 108)

D.Lgs.. n. 626 del 19 settembre 1994 Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro (GU Serie Generale n. 265 del 12-11-1994 – Suppl.Ordinario n. 141)

Decreto Ministeriale n.363 del 05/08/1998 Regolamento recante norme per l'individuazione delle particolari esigenze delle Università e degli Istituti di Istruzione Universitaria ai fini delle norme contenute nel Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n.626, e successive modificazioni ed integrazioni (GU Serie Generale n. 246 del 21-10-1998)

Legge 12 luglio 2012, n. 101 Conversione in legge, con modificazioni, del *decreto-legge 12 maggio 2012, n. 57*, recante disposizioni urgenti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nel settore dei trasporti e delle microimprese. (G.U. n. 162 del 13-07-2012).

Legge 30 dicembre 2010, n. 240 Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonche' delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario (G.U. n. 10 del 14-01-2011 - Suppl. Ordinario n. 11).

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 Disciplina della responsabilita' amministrativa delle persone giuridiche, delle societa' e delle associazioni anche prive di personalita' giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 *G.U.* n. 140 del 19-06-2001

Pascucci P. La figura complessa del datore di lavoro per la sicurezza nelle università tra “vecchio” e “nuovo” diritto. *Diritto della sicurezza sul lavoro* n. 1, 2016

Tampieri A. “La sicurezza del lavoro nell’Università tra regolamento interno e modello organizzativo” I working papers di Olympus, Facoltà di Giurisprudenza – Università di Urbino “Carlo Bo”, n. 11/2012.

Ufficio Speciale Prevenzione e Protezione, Università di Roma “la Sapienza” Aspetti organizzativi della sicurezza: il D.Lgs.. n. 81/2008 e il d.M. n. 363/1998”. Quaderno informativo n. 1 Collana “Cultura della sicurezza” .